
Jurnal Akuntansi dan Manajemen**Vol.12, No. 2, 2017, Hal. 1-23**

PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. TELKOM PADANG WILAYAH SUMATERA BARAT**Amalia Afdha¹⁾, Fitra Oliyan²⁾***Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Padang**Email: amalia.afdha@gmail.com¹⁾, oliyan.fitra@gmail.com²⁾*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of accounting accountability on work performance. The research population is all employees working at PT. Telkom Padang West Sumatra Region. Data collection methods used were questionnaires and interviews. The sample used for the questionnaire was 50 respondents with a purposive sampling method. Interviews were conducted with Officer 1 part of the Cash Bank at PT. Telkom Padang West Sumatra Region. The data analysis technique uses simple regression analysis with the help of SPSS version 20. Based on hypothesis testing, accountability accounting has a significant effect on work performance. From additional information obtained by researchers through interviews, researchers found that the company has implemented a good accountability accounting that can be known from the fulfillment of all requirements for the implementation of accountability accounting, namely organizational structure, budget, cost classification, accounting system, and cost reporting system.

Keywords: Accounting for accountability, work performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan akuntansipertanggungjawaban terhadap prestasi kerja. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Telkom Padang Wilayah Sumatera Barat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan untuk kuesioner adalah 50 responden dengan metode purposive sampling. Wawancara dilakukan dengan Officer 1 bagian Kas Bank di PT. Telkom Padang Wilayah Sumatera Barat. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS versi 20. Berdasarkan pengujian hipotesis, akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dari informasi tambahan yang diperoleh peneliti melalui wawancara, peneliti menemukan bahwa perusahaan tersebut telah menerapkan akuntansi pertanggungjawaban dengan baik yang dapat diketahui dari telah dipenuhinya seluruh syarat penerapan akuntansi pertanggungjawaban yaitu struktur organisasi, anggaran, penggolongan biaya, sistem akuntansi, dan sistem pelaporan biaya.

Kata kunci: Akuntansi pertanggungjawaban, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan kontrol di dalamnya agar aktivitas yang dilakukan dapat diarahkan dengan baik. Kontrol dapat dikatakan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat melihat sejauh mana kesesuaian antara hasil atau pencapaian yang diperoleh dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Seiring bertambah besarnya organisasi atau perusahaan, seorang pimpinan tidak mungkin dapat mengontrol atau mengendalikan segala aktivitas dan masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan suatu bentuk sistem pertanggungjawaban yang efektif agar dapat

menyebarkan wewenang dalam menghadapi banyaknya tugas dan tanggung jawab seorang pimpinan.

Sistem akuntansi pertanggungjawaban dirancang untuk mendorong tujuan diantara manajer-manajer di dalam organisasi terdesentralisasi (Simamora, 2002:296). Hansen dan Mowen (2005:229) mengemukakan tujuan akuntansi pertanggungjawaban adalah mempengaruhi perilaku dalam cara tertentu sehingga seseorang atau kegiatan perusahaan akan disesuaikan untuk mencapai tujuan bersama.

Berdirinya suatu perusahaan memiliki beberapa tujuan yang akan dicapai selama berlangsungnya proses aktivitas dalam perusahaan tersebut. Adapun tujuan yang ingin dicapai perusahaan secara umum adalah memperoleh laba semaksimal mungkin tanpa mengurangi pelayanan yang diberikan dan pengaruhnya terhadap kepuasan konsumen agar menjaga dan mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut. Menurut Mardiyah dan Listianingsih (2005), suatu laba dapat meningkat karena manajer benar-benar bertanggung jawab dan berusaha untuk meningkatkan laba tersebut karena nantinya merupakan ukuran prestasi bagi manajer.

Setelah setiap individu dalam perusahaan tersebut melaksanakan tugasnya maka akan dapat dilihat bagaimana hasil kerja yang dicapainya. Individu yang sadar dengan tugas dan tanggungjawabnya memiliki prestasi kerja yang tinggi dan membawa pengaruh yang baik untuk perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Ruyatnasih, Martini, dan Hidayat (2013), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik (Sejati, 2013).

Salah satu alat ukur kinerja yang baik di perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana perusahaan tersebut meminimalkan biaya seefektif dan seefisien mungkin tanpa mengurangi kualitas pelayanan pada masyarakat (Sari, 2013). Pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai pendorong bagi pegawai atau karyawan untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan yang ia miliki. Oleh karena itu dibutuhkan akuntansi pertanggungjawaban oleh manajer untuk membantu kegiatan perusahaan dalam memformulasikan strategi agar mencapai tujuan usaha.

Akuntansi pertanggungjawaban banyak dipakai oleh perusahaan dan badan usaha lainnya karena memungkinkan perusahaan untuk merekam seluruh aktivitas usahanya, kemudian mengetahui unit yang bertanggungjawab atas aktivitas tersebut, dan menentukan unit usaha mana yang tidak berjalan secara efisien (Masniah, 2013). Dalam sistem akuntansi pertanggungjawaban, suatu organisasi dibagi menjadi beberapa pusat pertanggungjawaban yang dibentuk untuk mencapai salah satu atau beberapa tujuan dan diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Juita, 2014). Akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu cara untuk meningkatkan kinerja serta mengendalikan aktivitas yang dilakukan oleh penanggungjawab pada setiap pusat pertanggungjawaban agar efektivitas dan efisiensi usaha dapat dicapai berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan (Maulina, 2010).

Penelitian ini pada dasarnya merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Viyanti dan Tin (2010). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel dependennya. Variabel dependen pada penelitian sebelumnya menggunakan penilaian prestasi kerja, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan prestasi kerja. Menurut Viyanti dan Tin (2010), penilaian prestasi kerja adalah salah satu proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kemampuan kinerja karyawan, sedangkan prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam organisasi atau perusahaan. Objek yang saya teliti adalah PT. Telkom Padang Wilayah Sumatera Barat.

Sebagai perusahaan jasa dan layanan telekomunikasi yang telah lama berdiri, PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (selanjutnya disebut PT. Telkom) dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada di dalamnya karena kualitas sumber daya manusia tersebut sangat mempengaruhi bentuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan pelayanan yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan otomatis akan menjaga kelangsungan hidup dan eksistensi perusahaan. Sepanjang tahun 2014, PT. Telkom berhasil meraih pendapatan usaha sebesar Rp 89,7 triliun atau meningkat sebesar 8,1 persen dibandingkan pendapatan usaha yang diperoleh pada tahun sebelumnya (www.telkom.co.id). Hal ini juga ditunjukkan oleh PT. Telkom Padang Wilayah Sumatera Barat yang membukukan pendapatannya pada tahun 2013 sebesar Rp 187 miliar atau naik 11% dari pendapatan tahun sebelumnya. Pendapatan itu berasal dari langganan komunikasi telepon, layanan data, dan langganan TV (www.bisnis.com). Oleh karena itu peneliti tertarik mengadakan penelitian di PT. Telkom Padang Wilayah Sumatera Barat untuk meneliti bagaimana sistem pertanggungjawabannya dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja yang diperoleh.

PT. Telkom adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan dan jaringan telekomunikasi terbesar di Indonesia dan berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika, serta optimalisasi sumber daya perusahaan (www.telkom.co.id). Dengan kompleksnya kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Telkom, akuntansi pertanggungjawaban diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dan sebagai sarana untuk mengevaluasi kemampuan setiap manajer, sehingga dapat melihat prestasi kerja yang dicapai sebagai bentuk keberhasilan dari pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai akuntansi pertanggungjawaban yang berjudul: **"Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Padang Wilayah Sumatera Barat"**.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka

Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Simamora (2002: 253) akuntansi pertanggungjawaban (*responsibility accounting*) adalah bentuk akuntansi khusus yang dipakai untuk mengevaluasi kinerja keuangan segmen bisnis. Segmen bisnis merupakan pembagian kerja ke dalam unit-unit khusus, memungkinkan perusahaan untuk mencapai lebih banyak.

Departemen, divisi, pabrik, dan cabang perusahaan merupakan segmen bisnis khas di dalam sebuah perusahaan. Lain halnya pengertian akuntansi pertanggungjawaban menurut Hansen dan Mowen (2005: 116) adalah sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka.

Akuntansi pertanggungjawaban menurut Mulyadi (2001: 169) adalah suatu sistem akuntansi yang disusun sedemikian rupa sehingga pengumpulan serta pelaporan biaya dan pendapatan dilakukan sesuai dengan pusat pertanggungjawaban dalam organisasi, dengan tujuan agar dapat ditunjuk orang atau kelompok orang yang bertanggung jawab atas penyimpangan biaya dan/atau pendapatan yang dianggarkan. Informasi akuntansi pertanggungjawaban yang berupa informasi masa yang akan datang bermanfaat untuk penyusunan anggaran. Sedangkan informasi akuntansi pertanggungjawaban yang berupa informasi masa lalu bermanfaat sebagai penilai kinerja manajer pusat pertanggungjawaban dan pemotivasi manajer.

Akuntansi pertanggungjawaban dapat juga dipahami sebagai suatu sistem akuntansi yang mengakui berbagai pusat pertanggungjawaban pada keseluruhan organisasi itu, serta mencerminkan rencana dan tindakan setiap pusat pertanggungjawaban dengan menetapkan penghasilan dan biaya tertentu bagi pusat pertanggungjawaban yang bersangkutan yang memiliki tanggung jawab (Juita, 2014). Sedangkan menurut Ikhsan dalam Anwar (2013), akuntansi pertanggungjawaban adalah jawaban akuntansi manajemen terhadap pengetahuan-pengetahuan umum, dimana kegagalan-kegagalan bisnis dapat diefektifkan dengan cara mengendalikan tanggung jawab orang-orang untuk membawanya ke luar.

Pada umumnya teknik akuntansi pertanggungjawaban diterapkan pada perusahaan yang mempunyai kegiatan yang sangat luas dan kompleks, sehingga pada masing-masing bagian dari organisasi tersebut perlu dibentuk beberapa pusat pertanggungjawaban dan manajer yang memiliki tugas masing-masing bertanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan oleh bagiannya. Jadi, pusat pertanggungjawaban adalah setiap unit kerja dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab atasnya (Masniah, 2013).

Suatu perusahaan tidak dapat mengikuti perkembangan perekonomian tanpa penerapan akuntansi manajemen yang baik di perusahaan tersebut. Dari sinilah terlihat pentingnya peran akuntansi pertanggungjawaban dalam suatu perusahaan yaitu berperan dalam menyediakan informasi akuntansi pertanggungjawaban bagi penyusunan perencanaan aktivitas, yang memberikan informasi sebagai dasar untuk mengalokasikan sumber daya kepada berbagai aktivitas yang direncanakan serta digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja seseorang dan/atau suatu departemen dari setiap pusat pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu akuntansi pertanggungjawaban merupakan bagian yang sangat erat kaitannya dengan perkembangan suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban merupakan bentuk akuntansi khusus yang digunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk merekam seluruh aktivitas usahanya dan dapat dijadikan sebagai suatu cara untuk meningkatkan kinerja serta mengendalikan

aktivitas yang dilakukan pada setiap pusat pertanggungjawaban. Akuntansi pertanggungjawaban merupakan hal yang penting untuk diterapkan karena akuntansi pertanggungjawaban selain sebagai pengambil keputusan terhadap seluruh kegiatan perusahaan dan sebagai penilai kinerja manajer tingkat bawah sampai manajer tingkat atas, juga dapat menunjang pencapaian tujuan umum perusahaan dan mempunyai peranan dalam menilai prestasi kerja manajer.

Tujuan dan Manfaat Akutansi Pertanggungjawaban

Menurut Hansen dan Mowen (2005 : 229) mengemukakan bahwa: “Tujuan akuntansi pertanggungjawaban adalah mempengaruhi perilaku dalam cara tertentu sehingga seseorang atau kegiatan perusahaan akan disesuaikan untuk mencapai tujuan bersama”. Sistem akuntansi pertanggungjawaban dirancang untuk mendorong keselarasan tujuan diantara manajer-manajer di dalam organisasi terdesentralisasi (Simamora, 2002 : 296).

Akuntansi pertanggungjawaban bertujuan untuk memberikan bantuan kepada para manajer divisi dalam menjalankan dan merencanakan aktivitas perusahaan yang berguna sebagai dasar penilaian yang sewajarnya terhadap para manajer divisi tersebut. Akuntansi pertanggungjawaban juga dapat mengevaluasi hasil kerja suatu pusat pertanggungjawaban untuk meningkatkan operasi-operasi perusahaan di waktu yang akan datang.

Di samping adanya tujuan-tujuan tersebut, Hansen dan Mowen (2005 : 118) menyatakan manfaat penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam suatu perusahaan adalah: (1) untuk penyusunan anggaran; (2) sebagai penilai kinerja manajer pusat pertanggungjawaban; (3) sebagai pemotivator manajer.

Pusat Pertanggungjawaban

Menurut Simamora (2002 : 266) pusat pertanggungjawaban (responsibility center) adalah sebuah unit organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggungjawab. Manajer tersebut bertanggungjawab atas seperangkat aktivitas tertentu. Sedangkan menurut Hansen dan Mowen (2005:560) pusat pertanggungjawaban (responsibility center) merupakan suatu segmen bisnis yang manajernya bertanggung jawab terhadap serangkaian kegiatan-kegiatan tertentu.

Pusat pertanggungjawaban dibentuk untuk mencapai satu atau beberapa maksud dan tujuan. Organisasi mempunyai tujuan dan manajemen puncak memformulasi strategi untuk mencapai tujuan tadi. Tujuan pusat pertanggungjawaban adalah untuk membantu menerapkan strategi. Karena organisasi merupakan perpaduan pusat-pusat pertanggungjawabannya, maka andai kata strateginya sehat, dan sekiranya setiap pusat pertanggungjawaban mencapai sasarannya, keseluruhan organisasi akan mencapai tujuannya.

Dapat disimpulkan bahwa pusat pertanggungjawaban merupakan unit organisasi yang bertanggungjawab atas serangkaian kegiatan tertentu yang menyebabkan terjadinya biaya, perolehan pendapatan atau investasi. Suatu pusat pertanggungjawaban dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan mengelompokkan organisasi ke dalam pusat-pusat pertanggungjawaban, wewenang dan tanggung jawab setiap personil perusahaan dari jenjang teratas sampai jenjang terendah (Zein dalam Anwar, 2013).

Jenis-Jenis Pusat Pertanggungjawaban

Setiap jenis pusat pertanggungjawaban menyatakan secara tidak langsung pembagian hak keputusan. Dalam setiap pusat pertanggungjawaban tersebut, hak keputusan disertai dengan pengetahuan khusus yang dibutuhkan untuk melaksanakannya. Akuntansi pertanggungjawaban menetapkan bahwa sistem pengukuran kinerja dirancang untuk mengukur kinerja yang berasal dari hak keputusan yang didelegasikan kepada para manajer (Simamora, 2002 : 267). Menurut Hansen dan Mowen (2005:116), terdapat empat jenis pusat pertanggungjawaban yaitu pusat biaya, pusat laba, pusat pendapatan, dan pusat investasi.

Syarat Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Usry dan Hammer (1991:454) yang telah dialihbahasakan oleh Sirait dan Wibowo, syarat untuk membentuk dan mempertahankan sistem akuntansi pertanggungjawaban adalah:

- 1) Pertanggungjawaban didasarkan atas pengelompokan tanggung jawab (departemen-departemen) manajerial pada setiap tingkat dalam suatu organisasi dengan tujuan membentuk anggaran bagi masing-masing departemen. Individu yang mengepalai klasifikasi pertanggungjawaban harus bertanggungjawab dan mempertanggungjawabkan biaya-biaya menurut biaya yang dapat atau tidak dapat dikendalikan oleh kepala departemen. Umumnya, biaya-biaya yang secara langsung dapat dibebankan ke departemen, kecuali biaya tetap, merupakan biaya yang dapat dikendalikan oleh manajer departemen tersebut (biaya/beban terkendali),
- 2) Titik awal dari sistem informasi akuntansi pertanggungjawaban terletak pada bagan organisasi dimana ruang lingkup wewenang telah ditentukan. Wewenang mendasari pertanggungjawaban biaya tertentu dan dengan pertimbangan serta kerjasama antara penyelia, kepala departemen, atau manajer, biaya tersebut dituangkan dalam anggaran perusahaan,
- 3) Setiap anggaran harus secara jelas menunjukkan biaya yang terkendali oleh personel yang bersangkutan. Bagan perkiraan harus disesuaikan supaya dapat dilakukan pencatatan atas beban terkendali atau yang ditanggungjawab berdasarkan dalam cakupan wewenang yang dilimpahkan.

Perusahaan yang memiliki struktur organisasi yang baik dan *job description* yang jelas untuk masing-masing departemen lebih mampu untuk menerapkan akuntansi pertanggungjawaban yang lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, untuk dapat diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban yang memadai tersebut ada lima syarat yang harus dipenuhi. Lima syarat tersebut menurut Mulyadi (2001 : 381) yaitu struktur organisasi, anggaran, pengelolaan biaya, sistem akuntansi, dan sistem pelaporan biaya.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa pada prinsipnya konsep pelaksanaan akuntansi pertanggungjawaban itu adalah menekankan pada tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari setiap bagian serta membuat pusat-pusat pertanggungjawaban terhadap masing-masing bagian. Pusat pertanggungjawaban tersebut dapat diklasifikasikan menurut lingkup tanggung jawab yang didelegasikan

dan otoritas pengambilan keputusan yang diembankan ke pundak manajer. Dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi pertanggungjawaban yang menyangkut masa lalu bermanfaat untuk menganalisis prestasi dan membangkitkan motivasi dari masing-masing manajer pusat pertanggungjawaban, sedangkan informasi yang menyangkut masa yang akan datang digunakan dalam kegiatan perencanaan, khususnya perencanaan tahunan yang dikenal dengan nama anggaran. Kemudian karena tidak semua biaya dapat dikendalikan oleh manajer maka hanya biaya-biaya terkendali yang harus dipertanggungjawabkan olehnya. Biaya-biaya yang terjadi harus digolongkan dan diberi kode sesuai dengan tingkatan manajemen yang terdapat dalam struktur organisasi. Selanjutnya bagian akuntansi setiap bulannya membuat laporan pertanggungjawaban untuk tiap-tiap pusat biaya.

Prestasi Kerja

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai perusahaan negara, lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Menurut Sejati (2013) prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan organisasi/lembaga.

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Khair, Masjaya, dan Irawan (2013) menafsirkan prestasi kerja sebagai sesuatu yang memiliki arti penting dalam suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan, pelaksanaan kerja, dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Wulandani, Darmayanti, dan Rifa (2014) memberikan definisi *"performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period"* (prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).

Prestasi kerja menunjukkan kinerja individual tenaga kerja tersebut. Jika prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan meningkat, maka meningkat pula prestasi perusahaan tersebut. Prestasi kerja merupakan hasil atau pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Anwar, 2013). Kemudian Edy Sutrisno dalam Rofi (2012) juga mendefinisikan prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Penilaian Prestasi Kerja

Simamora (2002 : 415) mendefinisikan penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. Menurut Dessler dalam Suprihatiningrum (2012), penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu. Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna

mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga pelaksanaan penilaian prestasi di dalam suatu perusahaan sangat penting karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawannya tersebut.

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja agar dapat diketahui karyawan-karyawan mana yang menunjukkan prestasi yang baik, untuk itu diperlukan metode yang akan dipilih dalam menilai prestasi kerja tersebut. Menurut Utomo dan Sugiarto dalam Anwar (2013), metode untuk penilaian prestasi kerja ada dua yaitu; (1) metode yang berorientasi pada masa lalu (*post-oriented method*). Metode ini menilai prestasi yang sudah terjadi di masa lalu dan tidak dapat merubah apa yang sudah terjadi. Tetapi dengan adanya penilaian terhadap apa yang sudah terjadi di masa lalu itu, karyawan diharapkan mendapat umpan balik mengenai usaha mereka dan diharapkan kepada perbaikan prestasi kerja dan mempengaruhi untuk lebih meningkatkan prestasi mereka. Terdapat beberapa teknik yang digunakan dalam metode ini yaitu skala rata-rata, metode *checklist*, metode esei, metode pencatatan kejadian kritis, dan metode wawancara. (2) Metode yang berorientasi masa akan datang (*Future-Oriented Method*). Metode ini memfokuskan pada penampilan kerja yang akan datang melalui penilaian potensi kerja atau dengan mengatur sasaran prestasi kerja karyawan di masa datang namun tetap tidak bisa menentukan dengan pasti apa yang akan terjadi di masa akan datang. Teknik yang digunakan dalam metode ini adalah penilaian diri (*self-appraisal*), penilaian psikologis (*psychological appraisal*), pendekatan *management By Objective* (MBO), dan pusat penilaian (*assessment centre*).

Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Handoko dalam Suprihatiningrum (2012) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja harus memiliki indikator tertentu mengenai sifat dan karakteristik kerja karyawan yang dapat diukur (*measureable*). Mangkunegara dalam Anwar (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan, kerja sama, dan sikap karyawan.

Laporan Pertanggungjawaban dalam Penilaian Prestasi Kerja

Dalam penilaian prestasi kerja, diperlukan sistem pelaporan yang dapat memantau kinerja masing-masing pusat pertanggungjawaban. Untuk itu sangat penting untuk menetapkan sejak awal tentang informasi apa yang perlu dilaporkan, mekanisme pelaporan dan bagaimana sistem pelaporan perusahaan disusun untuk kepentingan pihak luar maupun untuk kepentingan pihak dalam. Pada sejumlah perusahaan di Indonesia, sistem pelaporan ini banyak menimbulkan persoalan. Kurangnya komitmen atasan terhadap pentingnya laporan tertulis merupakan salah satu kendala yang sering kali menghambat berjalannya sistem pelaporan tanggung jawab (Viyanti dan Tin, 2010).

Perumusan Hipotesis

Akuntansi pertanggungjawaban (responsibility accounting) merupakan hal yang penting untuk diterapkan karena akuntansi pertanggungjawaban dapat digunakan sebagai pengambil keputusan terhadap seluruh kegiatan perusahaan. Selain itu akuntansi pertanggungjawaban sebagai penilai kinerja manajer tingkat bawah sampai manajer tingkat atas juga dapat menunjang pencapaian tujuan umum perusahaan dan mempunyai peranan dalam menilai prestasi kerja manajer.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Masniah, 2013 penerapan akuntansi pertanggungjawaban pada suatu perusahaan dikatakan memadai apabila syarat-syarat dan karakteristik untuk dapat menerapkan akuntansi pertanggungjawaban telah terpenuhi. Syarat-syarat tersebut diantaranya: struktur organisasi, anggaran, pemisahan biaya, kode rekening, dan laporan pertanggungjawaban. Sedangkan karakteristik tersebut antara lain: pusat pertanggungjawaban, standar kinerja, pengukuran kinerja, dan penghargaan atau hukuman.

Akuntansi pertanggungjawaban sebenarnya timbul sebagai akibat adanya wewenang yang diberikan dan bagaimana mempertanggungjawabkan dalam bentuk suatu laporan tertulis. Akuntansi pertanggungjawaban yang baik, dalam penerapannya harus menetapkan atau memberi wewenang secara tegas, karena dari wewenang ini akan menimbulkan adanya tanggungjawab. Dengan wewenang dan tanggungjawab tersebut akan memudahkan pengendalian terhadap penyimpangan yang terjadi (Masniah, 2013). Semakin besar penerapan akuntansi pertanggungjawaban maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja (Anwar, 2013). Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_a: Penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui teknik pemberian kuesioner dan wawancara. Kuesioner diberikan kepada karyawan selaku manajer, asisten manajer dan officer yang dapat memberikan informasi dan mengetahui masalah tentang penerapan akuntansi pertanggungjawaban. Wawancara dilakukan dengan pihak yang paham mengenai variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Cabang Padang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria untuk sampel yang dijadikan responden, antara lain:

1. Berstatus sebagai karyawan tetap dan aktif (tidak cuti pada saat penelitian) pada PT. Telkom Cabang Padang.
2. Karyawan yang bertindak selaku manajer, asisten manajer dan officer dengan pertimbangan mereka merupakan pihak-pihak yang dapat

memberikan informasi dan mengetahui masalah tentang penerapan akuntansi pertanggungjawaban.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kuesioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden.

Kuesioner yang dibagikan terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama berisikan pertanyaan mengenai identitas responden, bagian kedua berisi pernyataan mengenai penerapan akuntansi pertanggungjawaban, bagian ketiga berisikan pernyataan mengenai prestasi kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang merupakan adopsi dari peneliti sebelumnya. Peneliti juga melakukan wawancara dengan responden yang paham dengan variabel yang diteliti sehingga diharapkan memperoleh data yang lebih akurat dan meningkatkan kualitas hasil olah data. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan studi pustaka yaitu metode pencarian informasi dari buku-buku dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

VARIABEL PENELITIAN

Variabel Independen

Variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini adalah akuntansi pertanggungjawaban (X). Menurut Hariadi dalam Viyanti dan Tin (2010) akuntansi pertanggungjawaban yaitu suatu sistem yang mengukur prestasi dari masing-masing pusat pertanggungjawaban berdasarkan informasi yang disampaikan dalam menjalankan pusat-pusat pertanggungjawaban.

Pengukuran untuk variabel independen dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mulyadi (2001) yaitu struktur organisasi, anggaran, penggolongan biaya, sistem akuntansi, dan sistem pelaporan biaya. Pada variabel independen terdapat 24 pernyataan yang harus diisi oleh responden yang diukur dengan menggunakan skala likert lima poin. Menurut Sugiyono (2013 : 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Poin pernyataan pada kuesioner ini sebelumnya pernah digunakan oleh Anwar (2013). Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dengan rincian skor 5 untuk SS (Sangat Setuju), skor 4 untuk S (Setuju), skor 3 untuk N (Netral), skor 2 untuk TS (Tidak Setuju), dan skor 1 untuk STS (Sangat Tidak Setuju).

Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel independen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Menurut Maier dalam Wulandani, dkk (2014) memberi batasan mengenai prestasi kerja adalah sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pengukuran untuk variabel dependen dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Mangkunegara dalam Anwar (2013) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan, kerjasama, dan sikap karyawan. Pada variabel dependen terdapat 9 pernyataan yang harus diisi oleh responden yang diukur dengan menggunakan skala likert lima poin. Poin pernyataan pada kuesioner

ini sebelumnya pernah digunakan oleh Anwar (2013). Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dengan rincian skor 5 untuk SS (Sangat Setuju), skor 4 untuk S (Setuju), skor 3 untuk RR (Ragu-ragu), skor 2 untuk TS (Tidak Setuju), dan skor 1 untuk STS (Sangat Tidak Setuju).

METODE ANALISIS

Tenik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi logistik dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 20*. Sebelum data diuji dengan menggunakan program *SPSS for window version 20.*, data penelitian yang merupakan data berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan ke dalam data berskala interval gunanya untuk memenuhi salah satu dari syarat metode statistik parametrik yang mana data harus berskala interval. Metode transformasi yang digunakan adalah Method of Successive Interval (MSI). Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert diadakan yaitu pemberian nilai numerikal 1, 2, 3, 4, dan 5, setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. MSI dapat dilakukan menggunakan Ms. Excel dengan mendownload program tambahan *stat97.xla*, selanjutnya lakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Buka program Microsoft Office Excel
2. Klik file *stat97.xla* > klik *enable macro*
3. Masukkan data yang akan diubah (dikitik/dicopy)
4. Pilih *Add In > Statistic > Successive Interval*
5. Pilih *Yes*
6. Pada saat kursor di *Data Range*, blok data yang akan ditransformasi
7. Pindah ke *Cell Output*, klik kolom baru untuk membuat *output*
8. Klik *Next > Select All*
9. Isikan *minimum value* dan *maksimum value* (nilai terendah sampai teratas) dari skala yang digunakan,
10. Tekan *Next > Finish*

Setelah langkah-langkah diatas dilakukan, maka akan diperoleh data yang telah berskala interval.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, *varian*, *maksimum*, *sum*, *range*, *kurtosis*, dan kemencengan distribusi (Ghozali, 2006). Statistik deskriptif pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan (Indriantoro dan Supomo dalam Anwar, 2013).

Uji Kualitas Data

Menurut Ghozali, 2006 uji kualitas data diantaranya:

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan memiliki validitas atau tidak. Salah satu alat ukur dalam penelitian adalah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Production and Service Solution) versi 20.0. Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data adalah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka alat ukur tersebut memenuhi kriteria valid. Bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka alat ukur tersebut tidak memenuhi kriteria valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen atau variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah normalitas dan heteroskedastisitas. Pengujian terhadap gejala multikolinieritas hanya dilakukan ketika jumlah variabel independen (x) dalam penelitian berjumlah lebih dari satu variabel independen. Sedangkan untuk uji asumsi autokorelasi tidak dilakukan apabila data yang digunakan merupakan data cross section. Pengujian gejala autokorelasi ini dilakukan ketika data yang digunakan merupakan data time series. Uji normalitas dan uji heteroskedastisitas menurut Ghozali, 2006 adalah:

a. Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji kenormalan distribusi data dan atau mengetahui apakah data yang dijadikan sampel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis grafik. Kriteria analisis adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dari atas ke bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

UJI HIPOTESIS

Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Persamaan yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang menggunakan analisis regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X : Akuntansi Pertanggungjawaban

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkan nilai dari korelasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai R^2 mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi merupakan indeks kecocokan yang menyatakan proporsi dan variasi total Y (Prestasi Kerja) yang dapat diterangkan oleh X (Akuntansi Pertanggungjawaban). Hasil perhitungan koefisien determinasi dikalikan 100% (Sari, 2013). Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan pengujian ini yaitu apabila angka signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan:

a. Berdasarkan tabel t

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh signifikan)

b. Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah:

- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Deskripsi data digunakan untuk memberikan gambaran data sehingga lebih mudah untuk mengetahui paparan data dalam sebuah penelitian secara lebih jelas dan terperinci. Pada bagian ini akan disajikan statistik deskriptif dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah akuntansi pertanggungjawaban dan variabel dependennya adalah prestasi kerja. Tabel 1 menunjukkan hasil statistik deskriptif dari data yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntansi Pertanggungjawaban	50	35.90	90.65	73.0616	14.42279
Prestasi Kerja	50	14.64	34.09	28.1713	5.19898
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Dapat diketahui berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1 dengan banyak sampel yang digunakan sebanyak 50 responden bahwa pada variabel akuntansi pertanggungjawaban diperoleh *mean* (rata-rata) sebesar 73,0616 dengan standar deviasi 14,42279. Dengan nilai mean 73,0616 yang mendekati angka maksimum sebesar 90,65 berarti menunjukkan banyak responden yang menjawab setuju dari pernyataan kuesioner yang terkait dengan variabel akuntansi pertanggungjawaban. Nilai terendah dari variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 35,90 menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan nilai tertinggi sebesar 90,65 menunjukkan responden yang menjawab sangat setuju terkait dengan pernyataan kuesioner dari variabel akuntansi pertanggungjawaban. Jika dilihat dari nilai standar deviasi untuk variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 14,42279, nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai mean yaitu sebesar 73,0616 yang berarti bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban memiliki variasi rendah.

Dari jawaban 50 responden tersebut diperoleh mean (rata-rata) sebesar 28,1713 dengan standar deviasi 5,19898 terkait dengan variabel prestasi kerja. Dengan nilai mean 28,1713 yang mendekati angka maksimum sebesar 34,09 berarti menunjukkan banyak responden yang menjawab setuju dari pernyataan kuesioner yang terkait dengan variabel prestasi kerja. Nilai terendah dari variabel prestasi kerja sebesar 14,64 menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan nilai tertinggi sebesar 34,09 menunjukkan responden yang menjawab sangat setuju terkait dengan pernyataan kuesioner dari variabel prestasi kerja. Nilai standar deviasi untuk variabel prestasi kerja sebesar 5,19898 lebih kecil dibandingkan dengan nilai mean yaitu sebesar 28,1713 yang berarti bahwa variabel prestasi kerja memiliki variasi rendah.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan memiliki validitas atau tidak dan dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan

adalah kuesioner. Suatu data dikatakan valid apabila r_{hitung} (koefisien korelasi) lebih besar dari r_{tabel} (nilai kritis). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ yang dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Pada penelitian ini sampel berjumlah 50, sehingga dengan demikian dapat dihitung $df = 50 - 2 = 48$. Berdasarkan tabel r dengan signifikansi 5%, apabila $df=48$, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,2787$. Uji validitas data menggunakan bantuan program komputer *SPSS version 20*. Hasil uji validitas masing-masing item pada variabel akuntansi pertanggungjawaban dan prestasi kerja disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban

Item	N	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	50	.755	.2787	Valid
Item 2	50	.391	.2787	Valid
Item 3	50	.717	.2787	Valid
Item 4	50	.485	.2787	Valid
Item 5	50	.854	.2787	Valid
Item 6	50	.403	.2787	Valid
Item 7	50	.755	.2787	Valid
Item 8	50	.854	.2787	Valid
Item 9	50	.593	.2787	Valid
Item 10	50	.752	.2787	Valid
Item 11	50	.854	.2787	Valid
Item 12	50	.854	.2787	Valid
Item 13	50	.717	.2787	Valid
Item 14	50	.717	.2787	Valid
Item 15	50	.763	.2787	Valid
Item 16	50	.667	.2787	Valid
Item 17	50	.565	.2787	Valid
Item 18	50	.717	.2787	Valid
Item 19	50	.438	.2787	Valid
Item 20	50	.655	.2787	Valid
Item 21	50	.568	.2787	Valid
Item 22	50	.854	.2787	Valid
Item 23	50	.533	.2787	Valid
Item 24	50	.854	.2787	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh r_{hitung} antara 0.391 sampai dengan 0.854 untuk masing-masing *item* pernyataan pada variabel akuntansi pertanggungjawaban dan r_{tabel} 5% sebesar 0.2787. Hal ini menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga masing-masing *item* pernyataan pada variabel akuntansi pertanggungjawaban dinyatakan valid.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Akuntansi Prestasi Kerja

Item	N	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	50	.655	.2787	Valid
Item 2	50	.483	.2787	Valid
Item 3	50	.750	.2787	Valid
Item 4	50	.693	.2787	Valid
Item 5	50	.679	.2787	Valid
Item 6	50	.410	.2787	Valid
Item 7	50	.518	.2787	Valid
Item 8	50	.483	.2787	Valid
Item 9	50	.750	.2787	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh r_{hitung} antara 0,410 sampai dengan 0,750 untuk masing-masing *item* pernyataan pada variabel prestasi kerja dan r_{tabel} 5% sebesar 0.2787. Hal ini menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga masing-masing *item* pernyataan pada variabel prestasi kerja dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen atau variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas data dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* terhadap variabel akuntansi pertanggungjawaban dan prestasi kerja disajikan pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	24

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Dari Tabel 4 dapat dilihat *cronbach's alpha* = 0,958, artinya variabel akuntansi pertanggungjawaban dapat dikatakan reliabel karena telah melewati angka 0,600.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	9

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Dari Tabel 5 dapat dilihat *cronbach's alpha* = 0,870, artinya variabel prestasi kerja dapat dikatakan reliabel karena telah melewati angka 0,600.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi normal atau tidak yang ditentukan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Z sebesar 1,281 dengan nilai signifikansi sebesar 0,075. Hasil tersebut disajikan dalam Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.50564086
	Absolute	.181
Most Extreme Differences	Positive	.075
	Negative	-.181
Kolmogorov-Smirnov Z		1.281
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

a. Test distribution is Normal.

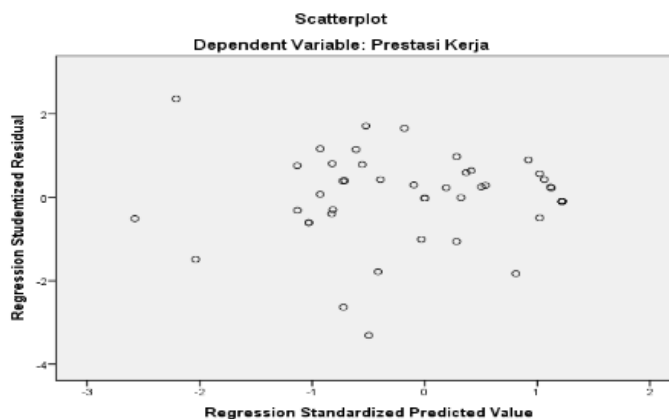
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Dari hasil uji normalitas data pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,075 yang lebih besar dari 0,05 berarti menunjukkan bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas yang dapat diketahui dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Hasil penelitiannya ditunjukkan sebagai berikut :



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *output scatterplot* pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

HASIL UJI HIPOTESIS

Analisis Regresi Sederhana

Selain digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen, analisis regresi sederhana juga dapat dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebasnya. Penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja dengan menggunakan *SPSS version 20*. Berdasarkan pengujian menggunakan *SPSS version 20* diperoleh hasil analisis yang dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.963	1.122		2.642	.011
Akuntansi Pertanggungjawaban	.345	.015	.957	22.898	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Pada Tabel 7, nilai konstanta (a) adalah 2,963 dan nilai koefisien variabel akuntansi pertanggungjawaban (b) adalah 0,345, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 2,963 + 0,345x$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel y untuk setiap perubahan variabel x sebesar satu-satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif, sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta sebesar 2,963 menyatakan jika tidak ada nilai akuntansi pertanggungjawaban maka prestasi kerja sebesar 2,963.
- Koefisien regresi x sebesar 0,345 menyatakan setiap penambahan satu-satuan pada nilai akuntansi pertanggungjawaban, maka nilai prestasi kerja juga akan bertambah sebesar 0,345 dan sebaliknya jika akuntansi pertanggungjawaban berkurang sebesar satu-satuan maka prestasi kerja juga akan berkurang sebesar 0,345.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkan nilai dari korelasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol sampai dengan satu, dimana dalam penelitian ini jika nilainya semakin kecil maka kemampuan variabel akuntansi pertanggungjawaban dalam menjelaskan variasi variabel prestasi kerja rendah dan apabila nilainya mendekati satu maka variabel akuntansi pertanggungjawaban memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel prestasi kerja.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.914	1.521

a. Predictors: (Constant), Akuntansi Pertanggungjawaban

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2015

Tabel 8 menunjukkan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0.957 dan R^2 sebesar 0.916 yang merupakan besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya, pengaruh variabel independen (akuntansi pertanggungjawaban) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) adalah sebesar 91,6%, sedangkan sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berarti dapat dikatakan dalam penelitian ini bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel prestasi kerja karena nilainya yang mendekati satu atau 100% jika dalam bentuk persentase.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel akuntansi pertanggungjawaban (x) sendiri (parsial) terhadap variabel prestasi kerja (y). Kriteria yang digunakan adalah:

1. Apabila signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dan apabila signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh yang signifikan), dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan).

Berdasarkan Tabel 7, pengujian hipotesis variabel akuntansi pertanggungjawaban memiliki t_{hitung} sebesar 22,898 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,01063. Artinya, t_{hitung} besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa H_a diterima yaitu variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang menunjukkan nilai $t_{hitung} = 22,898$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,01063$, sehingga variabel independen (akuntansi pertanggungjawaban) berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Selain itu juga dilihat dari nilai signifikansi = 0,000 yang tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh variabel akuntansi pertanggungjawaban terhadap variabel prestasi kerja adalah sebesar 91,6%, sedangkan sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini, berarti variabel akuntansi pertanggungjawaban memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel prestasi kerja karena nilainya yang mendekati satu.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Viyanti dan Tin (2010) menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen sangat berperan terhadap penilaian prestasi kerja. Dengan diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban yang baik akan menyebabkan terciptanya suatu pengendalian dan pengukuran prestasi kerja. Kemudian hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013) yaitu akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja. Ia mengatakan bahwa dengan adanya penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam perusahaan, tanggung jawab penuh yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi dorongan bagi para karyawan untuk mengarahkan bakat dan kemampuan mereka sehingga prestasi kerja yang dihasilkan meningkat. Hasil penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Sari (2013) juga menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa dengan diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban yang baik akan menyebabkan terciptanya pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Selain dari hasil kuesioner, peneliti memperoleh informasi tambahan dari wawancara dengan Officer 1 Kas Bank (lampiran 13) untuk meningkatkan kualitas hasil olah data. Peneliti menemukan bahwa PT. Telkom Padang Wilayah Sumatera Barat (yang selanjutnya disebut perusahaan) telah menerapkan akuntansi pertanggungjawaban dengan baik. Hal ini didukung oleh perusahaan yang telah memiliki struktur organisasi dan pembagian tugas yang jelas untuk masing-masing bagian. Kemudian perusahaan juga memiliki anggaran yang dapat digunakan sebagai pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan dan rencana perusahaan yang telah disusun sebelumnya sehingga juga dapat mengevaluasi prestasi kerja dan mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan. Selain itu perusahaan telah menggolongkan biaya dan memiliki kode akun untuk memudahkan dalam pencatatan transaksi ke dalam *software* yang digunakan oleh perusahaan karena perusahaan menjalankan segala aktivitasnya dengan sistem online serta adanya laporan pertanggungjawaban biaya yang memperlihatkan nilai yang direncanakan, nilai yang boleh untuk direalisasikan, dan nilai aktual pada periode tertentu.

Informasi lainnya yang diperoleh peneliti selama wawancara adalah PT. Telkom Wilayah Sumatera Barat hanya memiliki dua pusat pertanggungjawaban yaitu pusat pendapatan dan pusat biaya. Pusat laba dan pusat investasi hanya ada di PT. Telkom Pusat yaitu di kota Bandung karena beban gaji karyawan diurus dan dicatat oleh PT. Telkom Bandung sebagai kantor pusat dan pelaporan pendapatan beserta biaya secara menyeluruh pada tiap Wilayah Telekomunikasi juga langsung didapatkan oleh kantor pusat dengan bantuan *software SAP* (Sistem Aplikasi Produk) yang dimiliki oleh bagian-bagian tertentu di setiap Wilayah Telekomunikasi sehingga dapat diketahui apabila ada penyimpangan atau prestasi yang tidak memuaskan.

Hasil penelitian ini mencapai tujuan dari akuntansi pertanggungjawaban tersebut. Sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Hansen dan Mowen (2005: 229) yang menyatakan bahwa tujuan akuntansi pertanggungjawaban adalah dapat mempengaruhi perilaku dalam cara tertentu sehingga seseorang atau kegiatan

perusahaan akan disesuaikan untuk mencapai tujuan bersama. Dari pernyataan tersebut berarti penerapan akuntansi pertanggungjawaban dapat mempengaruhi perilaku dari seorang karyawan yang memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan adanya tanggungjawab yang tinggi kepada atasannya maka seorang karyawan akan dapat memotivasi dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan tersebut tepat pada waktunya sehingga akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya secara optimal. Selain itu, akuntansi pertanggungjawaban akan mengarah pada bagaimana baiknya manajer pusat pertanggungjawaban dapat *manage* pekerjaan yang langsung di bawah pengawasannya sehingga individu dalam perusahaan akan ikut berperan serta dalam mencapai sasaran perusahaan yang dapat meningkatkan operasi-operasi perusahaan di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Likuiditas, *Leverage*, Aktivitas dan Profitabilitas berpengaruh terhadap *Financial Distress* pada seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Penelitian ini menggunakan data tahun 2013-2017 mencakup 44 perusahaan dari total populasi 150 perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Variabel rasio likuiditas yang diproksikan dengan *current ratio* tidak berpengaruh terhadap *financial distress* dengan hasil hipotesis rasio likuiditas memiliki nilai beta sebesar 0,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,505 lebih besar dari 0,05.
2. Variabel rasio *leverage* yang diproksikan dengan *debt to equity ratio* berpengaruh terhadap *financial distress* dengan hasil hipotesis rasio *leverage* memiliki nilai beta sebesar -0,286 dan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel rasio aktivitas yang diproksikan dengan *total asset turnover* berpengaruh terhadap *financial distress* dengan hasil hipotesis rasio aktivitas memiliki nilai beta sebesar -1,535 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
4. Variabel rasio profitabilitas yang diproksikan dengan *return on equity* berpengaruh terhadap *financial distress* dengan hasil hipotesis rasio profitabilitas memiliki nilai beta sebesar -3,091 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Selain menggunakan kuesioner, peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan cara wawancara kepada responden yang paham dengan variabel yang diteliti terutama dengan manajer sehingga lebih yakin dengan data yang diperoleh dan dapat meningkatkan kualitas hasil pengolahan data serta meningkatkan wawasan mengenai variabel yang diteliti.

2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan perusahaan lain sebagai objek yang diteliti sehingga dapat mengetahui perbedaan hasil penelitian atau dapat menyimpulkan hasil penelitian tersebut.
3. Peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi variabel prestasi kerja seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan variabel lainnya sehingga dapat diketahui apakah variabel lainnya tersebut membawa pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja atau sebaliknya.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan wawancara dengan beberapa responden yang paham terhadap variabel yang diteliti dan memiliki jabatan yang lebih tinggi seperti manajer agar memperoleh informasi dan gambaran yang lebih jelas mengenai penerapan akuntansi pertanggungjawaban pada objek yang diteliti.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, I.S.A. (2013). Pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Arikunto, S. (1993). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta: PT. Rikena Cipta.
- Darmawi. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hansen, D.R. dan Mowen, M.M. (2005). Management Accounting : Akuntansi Manajemen. Edisi Ketujuh. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Handayani, R. (2010). Akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat bantu manajemen dalam pengendalian biaya : Studi kasus pada PT. Pelabuhan Indonesia I. Skripsi. Fakultas Ekonomi Departemen Akuntansi Universitas Sumatera Utara.
- <http://www.telkom.co.id/category/investor-relations/profil-perusahaan/> ditelusuri pada 10 Juli 2015.
- <http://m.bisnis.com/industri/read/20140207/101/201689/pendapatan-telkom-sumbarnaik-11-jadi-rp187-miliar> ditelusuri pada 27 Juli 2015.
- Juita, R.K. (2014). Analisis akuntansi pertanggungjawaban: Studi kasus pada PT. PLN Persero Tanjungpinang. Jurnal Akuntansi, Maret 2014.
- Khair, A., Masjaya, dan Irawan, B. (2013). Hubungan kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada UPTD Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. 1, No. 3, November 2013.
- Kinasih, Dyah, L. dan Aisyah, M.N. (2013). Pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai variabel intervening: Survei pada PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko. Jurnal Nominal, Vol. 2, No. 2, September 2013.

- Mardiyah, Ainul, A. dan Listianingsih. (2005). Pengaruh sistem pengukuran kinerja, sistem reward, dan profit centre terhadap hubungan antara total quality management dengan kinerja manajerial. SNA VIII Solo, 15-16 September 2005.
- Masniah. (2013). Penerapan akuntansi pertanggungjawaban pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang Kepulauan Riau. Jurnal Akuntansi, Agustus 2013.
- Maulina, K. (2010). Pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajer pusat pertanggungjawaban: Studi kasus pada PT. Sintas Kurama Perdana. Skripsi. Fakultas Ekonomi Pendidikan dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.
- Mulyadi. (2001). Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofi, A.N. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol. 3, No. 1, Mei 2012.
- Ruyatnasih, H.Y., Martini, N. dan Hidayat, A.Y. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Divisi Engineering PT. Bridgestone Karawang. Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 3, April 2013.
- Sari, D. (2013). Pengaruh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial PT. Pos Indonesia. Jurnal Akuntansi, Vol. 2, No. 1, Januari 2013.
- Sejati, P. dan Gunadi. (2013). Hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman. Jurnal Pendidikan Teknik Otomotif, Vol. III, No. 2, Oktober 2013.
- Simamora, H. (2002). Akuntansi Manajemen. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Jakarta: UPP AMP YKPN.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suprihatiningrum, H. dan Bodroastuti, T. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja: Studi pada karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, 2012.
- Usry, M.F. dan Hammer, L.H. (1991). Akuntansi Biaya Perencanaan dan Pengendalian. Edisi 10. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Viyanti dan Tin, S. (2010). Akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja. Jurnal Ilmiah Akuntansi, No. 3, Tahun ke-1, September-Desember 2010.
- Wulandani, P., Darmayanti, Y., dan Rifa D. (2014). Pengaruh locus of control terhadap prestasi kerja auditor dengan gaya kepemimpinan situasional sebagai variabel moderating. Jurnal Akuntansi, Vol. 4, No.1, April 2014.
- Yamin, S. dan Kurniawan, H. (2014). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Infotek.